

Radiografía de la tensión del mercado laboral estadounidense

La tasa de desempleo en EE. UU. se situó en enero en el 3,4%, una cota no vista desde los años sesenta, y la creación de empleo en el mismo mes fue de más de 500.000 puestos de trabajo, un ritmo dos veces mayor que el promedio observado entre 2015 y principios de 2020. Asimismo, según los datos disponibles hasta diciembre, en EE. UU. hay 1,9 vacantes por cada persona desempleada, una ratio muy superior al promedio histórico de 0,65 y que da cuenta de cuán tensionado está el mercado laboral de la mayor economía del mundo.

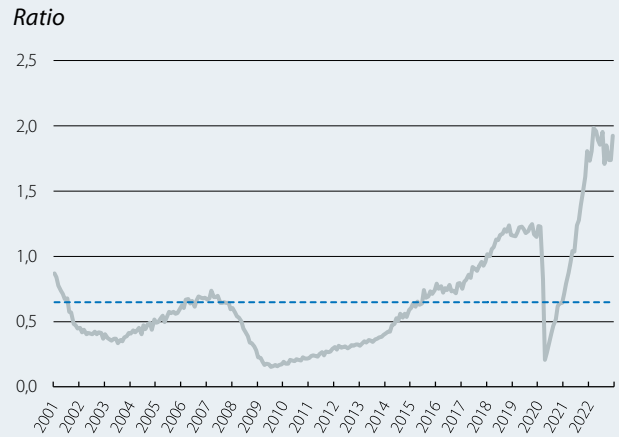
¿Shock de oferta o shock de demanda en el mercado laboral?

Cuando decimos que hay un tensionamiento en el mercado laboral nos referimos a que hay muchas más empresas queriendo contratar a trabajadores que personas buscando empleo. La primera pregunta, pues, que debemos hacernos es si este tensionamiento tras la pandemia se ha producido por un aumento de la demanda de empleo (más empresas queriendo contratar) o por una caída de la oferta (menos trabajadores). La suma del total de empleados más las vacantes disponibles, que sería un indicador de la demanda total de empleo, no se encuentra muy lejos de su tendencia histórica, lo que nos sugiere que no estamos ante un *shock* de demanda. En cambio, si realizamos un cálculo similar para la oferta de empleo,¹ vemos cómo la pandemia sí supuso un *shock* importante en esta dimensión, pues ahora hay unos 4,5 millones de trabajadores menos de los que cabría esperar.

Dos factores explicarían la mayor parte de esta menor oferta de empleo: la menor inmigración y la reducción en la tasa de participación laboral. El primer elemento explicaría aproximadamente 1,2 de los 4,5 millones de trabajadores menos, pues desde inicios de 2019 se observa en los datos un cambio en la tendencia de población nacida fuera de EE. UU. que busca trabajo en el país. De haberse mantenido la tendencia de crecimiento observada entre 2015 y 2019 de este segmento de población, habría a finales de 2022 algo más de 47 millones de personas nacidas fuera de EE. UU. con más de 16 años, en vez de los 45,9 que reportó el BLS en enero. El segundo elemento es la menor tasa de participación laboral, esto es, una caída de la gente de más de 16 años que trabaja o que desearía trabajar, desde el 63,3% previo a la pandemia al 62,4% registrado en enero, lo que equivaldría a unos 2,7 millones menos de trabajadores.

1. Para proyectar el empleo que «deberíamos observar», utilizamos las últimas estimaciones poblacionales de EE. UU. (2017) para predecir la población mayor de 16 años y suponemos unas tasas de paro (3,5%) y de participación laboral (63,3%) constantes desde el inicio de la pandemia.

EE. UU.: vacantes por desempleado



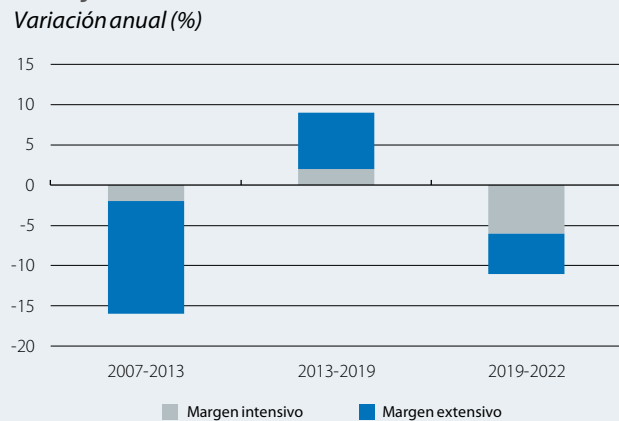
Nota: En línea discontinua indicamos el promedio histórico.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS.

EE. UU.: tasa de participación laboral por edades



Nota: En línea discontinua marcamos el nivel de febrero de 2020.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS.

EE. UU.: descomposición del cambio en horas trabajadas totales



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Lee, D. et al. (2023). «Where Are the Workers? From Great Resignation to Quiet Quitting». National Bureau of Economic Research, n.º w30833.

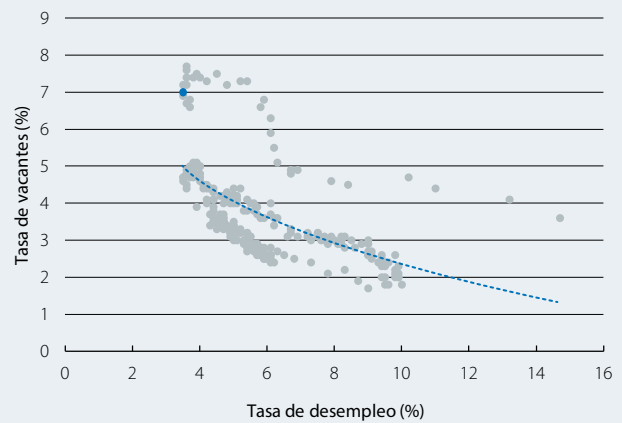
Durante los meses más crudos de la pandemia, el descenso de esta tasa fue especialmente pronunciado y se atribuyó, en parte, a factores coyunturales como el miedo a trabajar en puestos de trabajo más expuestos al contacto humano o la imposibilidad de muchas personas para compaginar el trabajo con el cuidado de menores o gente mayor.² Sin embargo, estos factores ya no deberían jugar un papel destacable. De hecho, lo que ahora empuja esta menor tasa es, sobre todo, la salida del mercado laboral de la población mayor de 55 años. Y es que los cambios en la composición dentro de este (gran) tramo de edad ha sido especialmente relevante entre 2016 y 2022, pues el peso de la población de entre 55 y 59 (cuya tasa de participación laboral es muy superior a la de la población de más de 60 años) ha caído.³

Por otro lado, es importante remarcar que esta caída de los trabajadores se produce desde el margen extensivo de la oferta laboral, es decir, el número de personas que trabajan. Pero al mismo tiempo que está cayendo el número de personas en el mercado laboral, las que permanecen en él están trabajando menos horas, reduciendo a su vez el margen intensivo. A este fenómeno se le ha dado el nombre de dimisión silenciosa (*quiet quitting* en inglés) y se debe a la voluntad de muchos trabajadores de encontrar un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal. Así, tal y como se puede ver en el tercer gráfico, según los datos de una investigación reciente, la reducción de las horas trabajadas entre 2019 y 2022 en EE. UU. se explica tanto por la reducción del margen extensivo como el intensivo, siendo la reducción intensiva más remarcable entre los hombres con estudios universitarios y entre los 25 y 39 años.⁴

¿Logrará la Fed equilibrar la oferta y demanda de empleo?

Este desajuste entre la oferta y demanda de empleo está provocando unas dinámicas salariales que no ayudan a la Reserva Federal a devolver la inflación a su objetivo del 2%. Y es que las empresas, con el fin de poder cubrir sus vacantes y atraer a trabajadores, deben ofrecer salarios más elevados, lo que a su vez aúpa la inflación. Por este motivo, mediante las subidas de tipos, la Fed está tratando de equilibrar de nuevo la oferta y demanda de empleo y pretende hacerlo sin provocar un gran aumento de la tasa de desempleo: el endurecimiento monetario, por sí solo, no animará a los trabajadores fuera del mercado laboral a entrar en él, pero debería desincentivar a las

EE. UU.: curva de Beveridge



Nota: En azul marcamos el último dato disponible.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS.

empresas a contratar a más gente, reduciendo así las vacantes de empleo.

¿Logrará pues la Fed reducir la tasa de vacantes sin que ello implique necesariamente un aumento brusco del paro? La respuesta no es obvia y buena parte de la conclusión del debate sobre si habrá recesión en EE. UU. depende de ella. Existen argumentos en ambas direcciones: por un lado, la curva de Beveridge, que relaciona la tasa de vacantes con la de desempleo, no es lineal y en el punto donde se encuentra ahora, siempre que se mantengan las relaciones históricas, habría cierto margen para reducir las vacantes sin aumentar excesivamente el desempleo.⁵ Asimismo, dadas las dificultades en los últimos años para poder cubrir vacantes, muchas empresas pueden optar por no destruir empleo si es que temen que más adelante tendrán dificultades para volver a encontrar trabajadores.⁶ Por otro lado, las vacantes de empleo no se encuentran distribuidas de forma homogénea entre los sectores económicos de EE. UU. De hecho, las vacantes están muy concentradas en el sector de la hostelería y la restauración (precisamente donde menor es el salario por hora), por lo que, si suponemos que la subida de tipos de la Fed enfría la demanda de todos los sectores (y destruye vacantes) de manera relativamente parecida, sí que se podría producir una destrucción de empleo en el resto de los sectores y aumentar, así, la tasa de desempleo.

Ricard Murillo Gili

2. Este fenómeno, especialmente intenso en 2021, recibió el nombre de la gran renuncia (*the great resignation*). Véase para más detalles «EE. UU.: recuperación (in)completa del mercado laboral» en el IM07/2021.
3. De hecho, el cambio en la composición dentro de la población de más de 55 años explicaría 2,4 millones de los 2,7 millones de trabajadores menos comentados anteriormente.
4. Véase Lee, D. et al. (2023). «Where Are the Workers? From Great Resignation to Quiet Quitting». National Bureau of Economic Research, n.º w30833.

5. Véase Bok, B. et al. (2022). «Finding a Soft Landing along the Beveridge Curve». FRBSF Economic Letter, 24.
6. De hecho, en el informe de empleo del mes de enero se documentó un menor número de despidos del que es habitual en este mes, lo que podría explicarse por el miedo de las empresas a las dificultades para encontrar trabajadores en el futuro.